

令和 4 年度における文部科学省創生実行計画に関する
取組状況フォローアップ

I 現場に根差した政策立案機能の強化

今年度の重点取組 (R4.6.23文科省業務改善実行会議)	担当課室	進捗状況
<p>若手職員を中心とした柔軟で創造的な発想での政策立案の促進</p> <p>(1) 提案型政策形成の見直し (★) 所属にとらわれない柔軟で創造的な発想を積極的に政策立案に生かし、具体化につなげていくため、提案型政策形成と局横断的・萌芽的政策検討チーム(ゼロ局)の取組を統合したうえで、発展的に改組、見直し。 具体的には、応募要件を緩和し、政策のタネの段階からチームで提案を磨く場を設けて、提案のハードルを下げる。また、文部科学省として実施すべきと認められる提案については、具体化に向けた検討を進めるとともに、そのための支援を充実させる(併任発令、視察・調査等の経費支援、官房企画官級の丁寧なアドバイス・フォロー等)。</p> <p>(2) 若手による政策立案時間の創出 業務改善の推進等によって政策立案を検討する時間を創出するとともに、新たな政策立案を行う上で若手が参画する仕組みを各局課の実態に応じて整備する。</p> <p>(3) 省内公募プロジェクト等の引き続きの実施 (★) 省内公募ポストの他、業務改善推進員や広報推進チーム等の省内公募プロジェクトを引き続き実施する。</p> <p>(4) 多様な研修機会の充実 学校現場での研修、大臣秘書官研修、報道対応実地研修等若手職員のOJTの場の創設やドラメクの充実等多様な研修の機会を引き続き充実する。 また、英語での政策説明や外国政府向け資料作成といった実践(例:在京大使館対象業務説明会、国際会議や表敬への参画等)の機会を創設する。 さらに、DX等環境変化に伴い必要となる新たな研修について検討する。</p> <p>※(★)の取組を進めることで、一定の条件の下、エフォートの一定割合を担当業務以外に割り振ることも可能。</p>	<p>(1)【政策課】</p> <p>(2)【省改革推進・コンプライアンス室/各局課】</p> <p>(3)【人事課/総務課/省改革推進・コンプライアンス室】</p> <p>(4)【人事課/総務課/政策課/国際課】</p>	<p>(1) 提案型政策形成の見直し (★) ・「Driving MEXT Projectの実施について」(令和4年7月事務次官決定)にもとづき、若手職員を中心としたチームによる政策提案を募集する、「Policy Making for Driving MEXT」(ポリメク)を令和4年7月末に開始。組織横断的な政策課題や未開拓・未着手の萌芽的な政策課題に対して、所属にとらわれず、柔軟な発想からなる提案を募集している。現在、2チームが活動を開始しており、うち1チームについては、実現に向けた具体的な検討の段階にあることから、勤務時間のうち1～2割を活動にあてることのできる「政策検討チーム」と認定し、さらなる支援の実施を決定。令和4年10月末に、第1回Driving MEXT Project推進会議を実施し、各チームの代表者から活動状況等の報告を行い、構成員から更なる検討を期待する旨の発言があった。</p> <p>(2) 若手による政策立案時間の創出 (3) 省内公募プロジェクト等の引き続きの実施 (★) ・令和4年9月、令和4年度業務改善推進員(24名)の事務次官決定を行った。「テレワークの推進チーム」、「Slack、Box等チーム」、「業務スクラップチーム」、「多様な職員・職場環境づくりチーム」の4つのチームに分かれ、省横断プロジェクト等について検討を開始した。 ・広報推進チームの公募を実施し、令和4年6月より、18名のメンバーで活動を開始。省内広報誌「メクトーク」の発行、HPの改修検討、広報知見の共有等の取組を進めている。</p> <p>(4) 多様な研修機会の充実 ・令和4年6月から9月のドラメク(Driving MEXT Project)研修では、省内有志研究会とコラボして社会的注目度の高い「多様性」をテーマとした講演を開催するとともに、省内からもテーマを募って実施、多数の参加を得た。 (例: 海洋研究開発機構『海の日』シリーズ講演(海洋研究紹介)、科学技術・学術政策局『SciREXブラウナッグセミナー』(博士人材問題、イノベーション・エコシステム等)) ・報道機関と接する場での現場体験を行う報道対応実地研修(対象:入省2～4年目職員)を令和4年5月から実施中。 ・令和4年10月から12月にかけて新規採用職員を対象に、学校教育現場(公立小中学校・特別支援学校)について理解を深めるための研修を実施。 ・令和4年9月、政策研究大学院大学の「ヤング・リーダーズ・プログラム」における講義(令和4年12月開催)について、省内から講師を募る等、英語での政策説明の機会を提供した。 ・例年開催している在京大使館対象業務説明会について省内に周知することで参画の機会を増やすとともに、来年我が国で開催予定のG7教育大臣会合関連の業務に従事する機会について、今後幅広く省内に参画を呼びかける予定。</p>

II 業務改善

※一部については、業務改善推進員を公募し、省横断プロジェクトとして実施。

今年度の重点取組（R4.6.23文科省業務改善実行会議）	担当課室	進捗状況
<p>テレワークによる業務改善のための環境整備 （育児中・介護中職員等多様な職員の働きやすい環境づくり） （1）テレワーク推進に向けた課題検証・マニュアル作成 テレワークの実施状況や課題等の検証、政務・幹部レクのオンライン化に関する実証等を行い、テレワーク時の業務管理等に関するマニュアル作成、管理職へのマネジメント研修等を実施する。</p> <p>（2）テレワークに適したシステムの改善 リモートワーク時の職員間の連絡のとりやすさを担保するため職員に支給されているiPhoneに連絡先を自動登録するとともに、ヘルプデスクの見直し等リモートワーク時のシステム利用に関するサポート体制を充実させる。</p> <p>業務改善の更なる推進 （3）業務改善表彰の実施 業務改善表彰や業務改善推進員の公募等によって皆で取り組む業務改善を推進する。</p> <p>新システムの有効活用 （4）SlackやBox等新システム活用による仕事の効率化 SlackやBox等新システムを業務改善にいかすため、有効な活用事例の収集・普及、業務発注や省内周知等に関するルールの作成等を行うとともに、新システムの活用方法に関する研修を実施する。</p> <p>（5）AI翻訳の活用に向けた検討 会議の文書の和訳や各国の情報収集等にかかる負担を軽減するとともに、必要に応じて、文科省の政策を英語に翻訳し、国際社会に対し積極的かつタイムリーに情報発信できるよう、AI翻訳活用に向けて検討する。</p> <p>業務スクラップの推進 （6）業務スクラップの推進 局長・課長等が定める「業務運営上の方針」において業務スクラップの進め方に関する方針を定めるとともに、業務スクラップの状況を業務改善実行会議で報告する等業務のスクラップを推進する。また、業務フロー見直しに関する支援体制を確立し、手続きの簡略化、RPA（Robotic Process Automation）やアウトソーシングの導入等を検討する。</p> <p>（7）国会対応業務等の見直し 国会関係業務（質問通告、答弁作成、質問主意書等）について、各局課と意見交換しながら更なる改善を検討する。</p>	<p>（1）【省改革推進・コンプライアンス室／政策課／人事課／総務課】</p> <p>（2）【政策課】</p> <p>（3）【省改革推進・コンプライアンス室】</p> <p>（4）【省改革推進・コンプライアンス室／政策課】</p> <p>（5）【政策課／国際課】</p> <p>（6）【省改革推進・コンプライアンス室】</p> <p>（7）【総務課／各局課】</p>	<p>（1）テレワーク推進に向けた課題検証・マニュアル作成 ・令和4年業務改善推進員において、「テレワークの推進チーム」を立ち上げ、検討を開始した。 ・テレワーク時の業務管理等をテーマとする管理職マネジメント研修の実施に向けて検討を開始した。</p> <p>（2）テレワークに適したシステムの改善 ・令和4年6月、Outlook連絡先に職員のiPhone電話番号を自動登録した。 ・令和4年5月、ヘルプデスクの電話放棄呼数を調査し、リモートワーク時のサポート体制について十分なサポートが提供できていることを確認した。 ・令和4年6月、Slackにハドルミーティングを実装し、リモートワーク時に気軽に所属課室等とビデオ通話ができるようにした。</p> <p>（3）業務改善表彰の実施 ・令和4年業務改善推進員の公募を行い、24名を推進員として決定し、業務改善の検討を開始した。</p> <p>（4）SlackやBox等新システム活用による仕事の効率化 ・令和4年業務改善推進員において、「Slack、Box等チーム」を立ち上げ、検討を開始した。また、幹部職員等に対し、Slack等の利活用研修を実施予定。</p> <p>（5）AI翻訳の活用に向けた検討 ・官房国際課・国際統括官付内において、AI翻訳の試行に関し、業務負担軽減の観点からの必要性や、セキュリティ面等について、官房政策課とともに検討を予定。</p> <p>（6）業務スクラップの推進 ・令和4年10月、省内幹部職員（課室長級以上）に対し、新たに業務のスクラップも含めた「業務運営上の方針」を依頼し、局長級以上の方針についてSlackを通じて省内に周知した。 （参考） 局長級以上の作成率：100%（令和4年10月時点） ・資料作成支援業務、コールセンター業務を継続的に実施。 （参考） 資料作成支援業務：159枚のスライド作成（依頼38件）（令和4年7月～10月実績） コールセンター業務：5256件対応（令和4年4月～9月実績）</p> <p>（7）国会対応業務等の見直し ・令和4年6月～10月、国会答弁作成業務について、各局に業務改善意見を募集し、それを基に、例えば、以下の業務改善策を導入した。 ①財務省協議先、答弁持ち込み部数連絡の一元化 ②答弁進捗状況共有表の作成（※試験的導入） ③答弁レクの連絡及び、呼び込み用のslackチャンネルの作成・運用（会見レクも同様） ④答弁レク進捗状況連絡用のslackチャンネルの継続的な運用 ・令和4年8月、この他、閣議後記者会見対応についても、下の業務改善策を導入した。 ①問調整のslackチャンネルの作成・運用 ②繰り上げ閣議等に対応する原課の土休日出勤の抑制 ③問数の削減</p>

Ⅲ 文部科学省を担う人材の強化 ※一部については、業務改善推進員を公募し、省横断プロジェクトとして実施。

今年度の重点取組（R4.6.23文科省業務改善実行会議）	担当課室	進捗状況
<p>人員配置の改善</p> <p>（１）必要十分な人員体制を確保するための機構定員要求の実施 霞が関最少定員の文部科学省が、多様な政策の企画立案・遂行を必要十分に実施できる人員体制を確保するため、政策と連動した機構・定員要求を、大臣官房総務課のリーダーシップの下、各局課の連携により継続的に実施する。</p> <p>（２）突発的に繁忙となる局課における柔軟な人員配置 突発的に繁忙となる局課への柔軟な人員配置を行うことができるよう、局内で適切な業務分担、応援体制準備を行うとともに、緊急時に局を超えて支援する仕組みを整理する。</p> <p>（３）多様な職員の活躍推進 中途採用や民間との人事交流、民間企業等で勤務を経験した若手離職者の再雇用、定年延長によって引き続き勤務するシニア職員の配置等によって、多様な職員の活躍を推進する。</p> <p>多様な職員が働きやすい職場づくり 省横断プロジェクト</p> <p>（４）育児中の職員等多様な職員が働きやすい職場環境 育休中や復帰後の職員のネットワークを活用して、育児と仕事との両立に当たり課題となっている点を検証し、改善を図る。</p> <p>（５）働きがいを感じられる職場環境の整備 各職員との対話型面談等（人事課との面談、人事評価面談等）を通じて、「人材育成の基本的な考え方」に基づいてそれぞれの職員が自らキャリアパスを描きながら能力向上を行う環境の整備を図る。その際、各局課における直属の上司のフォローが不可欠であることに留意。</p>	<p>（１）【総務課（全局課）】</p> <p>（２）【人事課／各局課】</p> <p>（３）【人事課】</p> <p>（４）【省改革推進・コンプライアンス室／人事課】</p> <p>（５）【人事課】</p>	<p>（１）必要十分な人員体制を確保するための機構定員要求の実施 ・新しい資本主義の実現に向けた文部科学行政の強力な推進に必要な人員体制を確保するため、政策と連動した要求テーマごとに、機構・定員要求を実施した。</p> <p>（２）突発的に繁忙となる局課における柔軟な人員配置 ・省全体で取り組むべき課題に対して、局を越えた人員配置を実施しているところ。 <ul style="list-style-type: none"> ✓ 新型コロナウイルス感染症対策にかかる業務量の急激な増加に対応するため、局課を越えた柔軟な人員配置により、水際対策を含む各課題に対応するための体制を迅速に確保。 ✓ 報告徴収・質問権の行使に向けた宗務課の急激な業務量の増加に対応するため、省内横断で応援体制を構築して、宗務課業務に従事する職員を大幅に増員。 </p> <p>（３）多様な職員の活躍推進 ・採用区分や年次・年齢にとらわれず、資質・能力・適性に応じて人事配置により、多様な職員の活躍を目指す。 <参考データ> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 就職氷河期世代の中途採用として、令和４年４月に２名を採用。 ✓ 令和４年１０月１日現在、官民交流法に基づく交流により、民間企業より２８人を登用、２人を派遣。 ✓ 令和４年４月、地方教育行政に強い意欲と感心をもつ優秀な人材の登用を図るため、係長相当職を対象とした教育長ポストの公募を行った。 ✓ 令和４年６月、優秀で高い能力を有する多様な人材の登用を図るため、省内外に対して、課長級ポストの公募を行った。 ✓ 令和４年１０月、多様な人材の登用を図るため在外公館等への派遣者（アタッシェ）の省内公募を実施した。 ✓ 令和４年８月、民間企業等で勤務経験のある者を採用 </p> <p>（４）育児中の職員等多様な職員が働きやすい職場環境 ・令和４年度業務改善推進員において、「多様な職員・職場環境づくりチーム」を立ち上げ、検討を開始した。 ・休暇・休職の取得前から復帰にかけて、直属の上司部下に限らず、各職員と人事課の人事担当との面談を通じて、希望する職員に加えて、引き続き定期的な面談機会を設ける。</p> <p>（５）働きがいを感じられる職場環境の整備 ・人事課において、各職員と人事担当との対話型面談を積極的に実施。（出向中等の職員については、オンラインも活用。）</p>

IV 組織風土改革及び組織体制・ガバナンスの強化

今年度の重点取組 (R4.6.23文科省業務改善実行会議)	担当課室	進捗状況
<p>自由闊達な組織文化の確立</p> <p>(1) ベンチマークに基づく組織風土の改善</p> <p>上下関係の改善や意見の言いやすさの改善の観点から、省改革に関する意識調査の局課別集計を行い、フィードバックする。</p> <p>また、職員の勤務状況等に関する他省庁との比較を行い、文部科学省の組織風土を客観視した改善を行う。</p> <p>さらに、離職する職員の要因分析等を基に、組織風土改革等を推進し、離職防止を図る。</p> <p>幹部リーダーシップの確立</p> <p>(2) 管理職のマネジメントスキル向上に向けた支援の充実</p> <p>管理職によるマネジメント業務を支援するため、民間の知見や他省庁の好事例等を踏まえて管理職マネジメント研修を充実するとともに、幹部のリーダーシップによる省改革を推進するため、業務改善実行会議において優良事例の共有や報告の機会を充実する。</p> <p>コンプライアンスの徹底</p> <p>(3) 職員一人一人の意識向上の重要性を鑑みた全省的なコンプライアンス遵守の徹底</p> <p>全職員を対象とした研修について、理解を深めやすい内容にするとともに、職員にとって受講しやすい研修の実施時期・手法について改善を図る。</p> <p>また、コンプライアンスに係る職員からの相談対応窓口やコンプライアンス等相談員制度や内部公益通報制度の周知方法に工夫を凝らし、日常的に相談しやすい環境を整備する。</p> <p>各部局におけるコンプライアンス確保のための取組に対する支援環境を整備する。</p>	<p>(1)【省改革推進・コンプライアンス室／人事課】</p> <p>(2)【省改革推進・コンプライアンス室／人事課】</p> <p>(3)【省改革推進・コンプライアンス室】</p>	<p>(1) ベンチマークに基づく組織風土の改善</p> <ul style="list-style-type: none"> 省改革に関する職員アンケートの回答集計を局課別にまとめる等の検討を開始した。 年次休暇の取得状況等他省庁との比較データを関係者に共有し、省内の勤務状況の改善を進める予定。 職員アンケート等を踏まえて、離職防止に向けた取り組みの検討を開始した。 <p>(2) 管理職のマネジメントスキル向上に向けた支援の充実</p> <ul style="list-style-type: none"> 令和4年10月に、管理職を対象として、「令和時代に知っておくべき、働く世代の健康リテラシー「女性からだ会議in文部科学省」と題し、女性の健康に配慮した職場環境の整備や適切なマネジメントについて民間講師による研修を実施した。 <p>(3) 職員一人一人の意識向上の重要性を鑑みた全省的なコンプライアンス遵守の徹底</p> <ul style="list-style-type: none"> 国家公務員倫理、ハラスメント、公文書管理、情報セキュリティ、再就職等規制、個人情報保護の研修を「コンプライアンス関係の研修」として省改革推進・コンプライアンス室主導のもと各担当課室と連携して一体的に実施。昨年度のアンケート結果等を基に内容の充実を図り、職員の受講負担の軽減等の観点から、前期後期の2回に分けて実施。 コンプライアンス等相談員制度及び内部公益通報窓口については、広報アドバイザーの意見を聴取しつつ、掲示板での周知内容について改善を図った。令和4年12月の「国家公務員倫理月間」、「国家公務員ハラスメント防止週間」の機会を捉えて更なる周知を実施予定。 省改革推進・コンプライアンス室において、各局課からコンプライアンスに関する相談を受け付け、迅速にコンプライアンスチームの支援を得つつ助言を行っている。

V 広報機能の強化

※一部については、省内公募による広報推進チームの参画によって実施。

今年度の重点取組 (R4.6.23文科省業務改善実行会議)	担当課室	進捗状況
<p>広報に関する意識・スキルの向上</p> <p>(1) 省内職員の意識向上 広報顕彰を踏まえて作成した好事例集や報道発表マニュアル等を共有し、広報に関する意識向上を図るとともに、広報に関する研修を充実する。</p> <p>(2) 広報に関する専門的知見の活用 広報戦略アドバイザーの活用や民間企業からの資料作成支援等によって、効率的・効果的な資料作成を推進する。 省として重要な施策については、より各局課との連携を密にし、広報戦略アドバイザーの知見も踏まえつつ、施策決定に至るプロセス（答申や提言とりまとめ等）も含めて分かりやすい発信を行う。</p> <p>広報ツールの改善・拡充 広報推進チーム</p> <p>(3) 文部科学省HPの見直し 文部科学省HPの検索性能の向上を図り、得たい情報に辿り着きやすくする。そのため、省内職員によるHP改善体制の構築や、「政策一覧」や「審議会情報」等のHP階層整理などの必要な改善を行う。</p> <p>(4) 省内広報の充実 省内広報における個々の職員の活躍紹介等を通じ、省内の発信意識を醸成するとともに、職員のモチベーションの向上や知識・スキルの共有を図る。</p>	<p>(1) 【総務課】</p> <p>(2) 【総務課／省改革推進・コンプライアンス室】</p> <p>(3) 【総務課／国際課】</p> <p>(4) 【総務課】</p>	<p>(1) 省内職員の意識向上 ・広報顕彰を踏まえて作成した好事例集や報道発表マニュアル等について、ゆるマガ（毎月1回配信）や下記の各種研修の機会を活用し、周知。 ・基礎的な広報・報道対応スキルを短期集中・実践形式で身に付けることを目的に、入省2～4年目職員を対象とした、座学（広報戦略講義、ワークショップ）と実地（報道機関と接する場での現場体験）からなる広報基礎研修を実施（座学：令和4年9月、実地：令和4年5月～）。 ・省内幹部職員から具体的事例も踏まえた実践的な対応や勘どころを学ぶ報道対応研修第1回（対象：課室長級）を令和4年9月に実施。記者を講師に招き効果的な報道対応の在り方を学ぶ報道対応研修第2回（対象：希望する全職員）を令和4年10月に実施。</p> <p>(2) 広報に関する専門的知見の活用 ・広報戦略アドバイザーによる広報相談を実施（令和4年10月時点29件）。 ・令和4年7月、教師に質の高い人材を確保するための取組について、新規HP「教員免許更新制の発展的解消と「新たな教師の学びの姿」」の作成を広報戦略アドバイザーの伴走により実施。教員免許更新制の発展的解消後の免許状の取扱いや、「新たな教師の学びの姿」の実現に資する情報などをまとめて紹介している。 ・今後さらに関係局課や広報戦略アドバイザーと十分に意見交換しつつ広報発信を進める。</p> <p>(3) 文部科学省HPの見直し ・文部科学省Webサイト公開システム（HP）の次期改修に向け、必要な改修事項の検討等を行うため、令和4年7月に「広報連絡会議」の下にワーキングチームを設置し、令和4年10月に第1回会合を開催した。 ・英語版HPについて、G7教育大臣会合の開催も契機として、戦略的な情報発信に向けた構成を整理中。</p> <p>(4) 省内広報の充実 ・省内広報誌「メクトーク」の発行に向けて、広報推進チームにおいて検討を進めている。 ・省内職員を対象としたメールマガジン「ゆるマガ」をメール、Slackにより毎月一回配信し、広報戦略アドバイザーによる広報アドバイス、広報ツールの紹介などを実施。</p>